

臺灣高等法院民事裁定

111年度勞聲字第27號

聲 請 人 香港商愛馬仕亞太區有限公司台灣分公司

法定代理人 程家鳳

訴訟代理人 馬靜如律師

劉孟茹律師

蔡維恬律師

相 對 人 張微曦

訴訟代理人 陳祈嘉律師

杜冠民律師

上列聲請人與相對人間因定暫時狀態處分事件，聲請人聲請撤銷
本院民國110年10月26日110年度勞全字第9號定暫時狀態之處
分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請訴訟費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：相對人前對伊聲請定暫時狀態處分，經本院
於民國110年10月26日以110年度勞全字第9號裁定命伊於本
院109年度重勞上字第11號確認僱傭關係存在事件（下稱系
爭事件）終結前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人新
臺幣(下同)14萬9,587元（下稱系爭裁定），伊於裁定確定
日即110年11月15日發函通知相對人應填寫包含戶籍地址及
先前雇主等員工基本資料，並盡速上班提供勞務，經伊多次
發函催促，相對人仍未填寫前雇主資訊，致伊無法向相對人
前雇主確認相對人有無違反競業禁止或保密義務，亦無從確
認相對人是否與第三人有勞務關係存在，伊既無從確認上述
資訊，實無法讓相對人復職，使相對人得以接觸伊內部重要
資訊，且相對人先前一再否認在中國大陸工作，然伊通知相

對人盡速復職後，相對人竟告知其身處中國大陸，且預計與英籍人士結婚需請假45日，無法按伊要求於收受函文後2個工作日內即110年11月19日或最遲於同年12月22日上班，伊委請上海律師事務所調查相對人是否任職鵬衛齊商業(上海)有限公司（隸屬於PVH國際集團，旗下有Calvin Klein、Tommy Hilfiger等品牌，下稱PVH國際集團），經上海律師事務所111年1月10日調查報告所載相對人任職上述公司，職務為商品經理，正處於休假狀態，然相對人於110年12月23日告知將於111年1月10日至伊公司報到上班，卻刻意隱瞞在其他精品業任職事實，亦拒絕填寫員工資訊表，經伊委任律師與相對人面談，伊告知不能接受相對人同時在2家公司上班，相對人表示了解並會遵守伊公司規定，然伊再次委請上海律師事務所111年2月9日調查結果，相對人仍任職上述公司，可見相對人刻意隱瞞在PVH國際集團工作事實，欠缺基本誠信且違反員工忠誠義務，如讓相對人復職，接觸伊營業秘密，將使伊受有不可期待之危害，伊對相對人之信賴已破壞殆盡，且聲請人在相對人仍任職PVH國際集團情況下仍繼續僱用相對人，將對其餘員工難以交代何以相對人有此特權，是伊繼續僱用相對人顯有重大困難，系爭裁定已欠缺必要性及妥適性，爰依民事訴訟法第538條之4、第533條前段準用同法第530條第1項聲請撤銷系爭裁定，或依同法第538條之4準用第536條第1項、第2項規定，准聲請人供擔保後撤銷系爭裁定。

二、相對人則以：伊聲請對聲請人為定暫時狀態之處分，已釋明「勞工有勝訴之望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難」要件，經法院依勞動事件法第49條第2項規定為系爭裁定在案，聲請人為知名跨國企業，伊暫時返回聲請人公司提供勞務，對於聲請人不致產生重大營運障礙，至於伊是否受第三人聘僱，非系爭裁定應審酌事項，且聲請人銷售商品範圍為臺灣地區，聲請人所懷疑伊任職PVH國際集團商品銷售範圍及商品樣態，均與聲請人無相互重疊，無相互影響可能，且

01 衡諸常情，勞工遭雇主不當解僱後，為維持生計，與雇主進
02 行確認僱傭關係存在訴訟期間，必須暫時受僱他人，且勞工
03 依其工作經歷，尋求與原本工作領域類似職務核屬合理、當
04 然，勞動事件法第49條第1項、第2項規定未以勞工受僱於第
05 三人作為准否定暫時處分之審查要件，聲請人以伊受僱於他
06 人作為聲請撤銷定暫時狀態處分事由，顯屬無據，況且聲請
07 人所主張伊受僱第三人之撤銷理由，聲請人於系爭裁定作成
08 當時已有所主張，聲請人於系爭裁定抗告期間未提出抗告，
09 嗣後再聲請撤銷系爭裁定顯無理由等語，資為抗辯。

10 三、按於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之
11 危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態
12 之處分，民事訴訟法第538條第1項定有明文。又按勞工提起
13 確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼
14 續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及
15 給付工資之定暫時狀態處分。第一審法院就前項訴訟判決僱
16 傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。
17 勞動事件法第49條第1項、第2項亦有規定，此乃民事訴訟法
18 第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化規
19 定。是民事訴訟法有關定暫時狀態處分之規定，於法院依勞
20 動事件法第49條第1項、第2項規定為繼續僱用及給付工資之
21 定暫時狀態處分時，亦得適用之。復按假扣押之原因消滅、
22 債權人受本案敗訴判決確定或其他命假扣押之情事變更者，
23 債務人得聲請撤銷假扣押裁定，民事訴訟法第530條第1項定
24 有明文，該規定依同法第533條前段、第538條之4規定，於
25 定暫時狀態之處分準用之。而所謂定暫時狀態之處分之原因
26 消滅，係指已無因防止重大之損害發生或避免急迫之危險或
27 有其他相類情形，而有就爭執之法律關係，定暫時狀態之必
28 要而言（最高法院104年度台抗字第172號裁定參照）；所謂
29 受本案敗訴判決確定，係指債權人依定暫時狀態之處分所欲
30 保全之請求，經本案之實體確定判決確認其不存在或不得行
31 使者而言（最高法院103年度台抗字第162號裁定參照）；所

謂其他定暫時狀態之處分之情事變更，係指債權人依定暫時狀態之處分所保全之請求已經消滅或已喪失其聲請之權利等情形而言（最高法院102年度台抗字第560號裁定參照）。

四、查相對人前以聲請人於107年2月8日違法終止兩造間勞動契約，已提起請求確認僱傭關係存在訴訟，經原審法院判決相對人勝訴，聲請人不服提起上訴，現由本院以系爭事件審理中為由，為聲請人應繼續僱用相對人及按月給付工資之定暫時狀態處分聲請，業經本院裁准確定，有系爭裁定在卷可稽。聲請人雖以相對人任職PVH國際集團，刻意隱瞞在其他精品業任職事實，拒絕填寫員工資訊表，欠缺基本誠信且違反員工忠誠義務，其對相對人已喪失信賴關係，其繼續僱用相對人顯有重大困難等情。然查，聲請人於107年2月8日向相對人為終止勞動契約意思表示拒絕相對人提供勞務，相對人基於生計或生涯規劃任職第三人提供勞務，要屬正常，縱未告知任職第三人事實，如未違反競業禁止約定、無洩漏營業秘密情事或聲請人繼續僱用相對人將生利益衝突之情，難謂有聲請人所主張信賴關係喪失之情或內部商業機密安全將受侵害之虞，致聲請人繼續僱用相對人發生重大困難情事。至於相對人因聲請人繼續僱用而自第三人處離職，相對人有無違反與第三人間競業禁止約定或侵害對第三人保密義務，核屬相對人與第三人之權利義務問題。又聲請人繼續僱用相對人後，如相對人未自第三人處離職，致生違反兩造間勞動契約義務情事，方生繼續僱用有重大困難情事，聲請人以相對人現任職第三人處，而假設繼續僱用相對人，將生相對人同時任職第三人處問題，據此主張繼續僱用相對人顯有重大困難，要屬無據。從而，聲請人循上開主張，依民事訴訟法第538條之4、第533條準用第530條第1項之規定，聲請撤銷系爭裁定，自屬無據。另系爭裁定命聲請人繼續僱用相對人，係為使相對人得循即時提供勞務，達成換取支持其生活經濟之對價及維持其生活工作技能之目的，此非以金錢給付即可達其目的，且如准聲請人得供擔保後撤銷系爭裁定，也

01 與勞動事件法第49條之立法意旨有違，是聲請人聲請供擔保
02 後撤銷系爭裁定，亦屬無據。

03 五、據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

04 中 華 民 國 111 年 4 月 26 日
05 勞動法庭

06 審判長法 官 陳慧萍

07 法 官 戴嘉慧

08 法 官 陳杰正

09 正本係照原本作成。

10 如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應
11 繳納抗告費新臺幣1千元。

12 中 華 民 國 111 年 4 月 26 日
13 書記官 林雅瑩